| Vår ref. | Deres ref. | Saksbehandler | Dato |
|---|---|---|---|
| 23/10226 - 33 | | Gro Eli Slemmen Tørhaug | 02.10.2026 |

# Referat fra møte i arbeidsmiljøutvalget 29.09.2026

Kommunestyresalen, kl. 08.30-11.30

Tilstede:
Asgeir Frankmo
Ronny B. Larsen
Katrine Lereggen
Sølvi Nordeng
Anette Streitlien
Gro Eli S. Tørhaug
Christian Eidsvåg

Ole Håkon Flatøy i sak 1
Vanessa Quinche i sak 3 og 4

**1. Dialog med enhetene om arbeidsmiljøgrupper (AMG) AMU ønsker dialog om hvordan arbeidsmiljøgruppene i enhetene jobber systematisk med arbeidsmiljøet og faktorer som påvirker arbeidsmiljøet: Rekruttering, kompetanse og fravær.**
**I dette møtet deltar TLU.**

Alle arbeidsmiljøgrupper i TLU er i gang, og prøver å følge årshjulet. TLU kontor fungerer som en arbeidsmiljøgruppe som inkluderer alle ansatte, etter avdelingens eget ønske.

Vedtak: Den enkelte arbeidsmiljøgruppe må finne en form på innkalling og referat som gjør at det fungerer for alle medarbeidere i avdelingen.
Sammensetning og årshjul for AMG skal evalueres i neste AMU-møte.

**2. Innmeldte saker fra AMG Bemanning Folldal bo- og servicesenter (oppfølging av sak fra verneombud, behandlet i AMU 05.05.26)**
HRO jobber for å bruke ressurser mer på tvers mellom avdelinger når det er mulig og nødvendig, for å styrke avdelinger ved behov. Institusjon har hatt stuevakter i sommerferien, dette har avlastet på en god måte. Har rekruttert ansatte fra flere yrkesgrupper den siste tiden og kan nå drifte i henhold til bemanningsplan. Dette vil redusere sårbarhet og belastning for alle ansatte. Jobber videre med fleksibilitet, oppgavedeling og opplæring. Avdelingen institusjon må jobbet for å få kontinuitet i sin arbeidsmiljøgruppe. Sykefraværet er markant redusert de siste månedene.

Vedtak: Tas til orientering

**3. HMS-avvik, ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet.**
*Oversikt over HMS-avvik ble sendt ut i forkant av møte.*
Orientering ved HR-rådgiver Vanessa Quinche, samt en gjennomgang av overordnet HMS risikokartlegging av det helhetlige risikobildet i Folldal kommune.

Alle avvikene i perioden 18.06.26-23.09.26 har kommet fra HRO.

Det er økt oppmerksomhet på forebygging og håndtering av vold og trusler i avdelinger hvor det er behov i henhold til overordnet risikoanalyse. Kommunen har skolert interne ressurser i terapeutisk konflikthåndtering, som skal drive opplæring i relevante avdelinger.

Avvik og forbedringskultur skal være tema i personalmøter en gang pr år, i henhold til årshjul for personalmøter. HR deltar ved behov.

Vedtak: AMU påpeker at det i tillegg bør gis mer opplæring innenfor demens i HRO.

**4. Sykefravær**
*Sykefraværsstatistikk ble sendt ut i forkant av møte.*
*Orientering ved HR-rådgiver Vanessa Quinche.*
Det er satt i gang inn flere tiltak for å forebygge og følge opp sykefravær bedre.
-Bedre struktur og rutiner for HMS-arbeidet generelt, årshjul og støtteverktøy
-Arbeidsmiljøgrupper
-HR/HMS-støtte til alle avdelinger
-Handlingsplaner for HMS
-Tettere dialog med fastlegene
-Økte forventninger til medvirkning, tilrettelegging og til å finne meningsfulle arbeidsoppgaver som den enkelte har arbeidsevne til å utføre, på tvers av avdelinger og enheter
-Samtaleskjema ved mulig sykefravær - kartlegginger av alternative oppgaver og midlertidig tilrettelegging
Ansatte kan lese mer om dette her:
Sykefravær oppfølging - Compilo

Vedtak: AMU vurderer at systemene er gode og treffsikre. Det gjenstår fremdeles et arbeid for å sikre at systemene blir fulgt opp, både når det gjelder forebygging og oppfølging, og å informere ansatte godt.

**5. Vedta overordnet HMS-mål**
Vedtak:
*Nye HMS-mål for Folldal kommune*

| |
|---|
| Alle arbeidsmiljøgrupper skal gjennomføre 4 møter i løpet av året |
| Sykefravær på maksimalt 7,6 % |
| Det skal komme avvik/forbedringsforslag fra alle enheter og avdelinger i løpet av året. |

**6. Status for relevante tilsyn**
Alle tilsyn er lukket. Det er for tiden ingen pågående tilsyn.

**7. Medarbeiderundersøkelse/arbeidsmiljøundersøkelse**
*Status for arbeidet/planlegging av ny undersøkelse*
Svar fra arbeidsmiljøundersøkelsen er tatt med inn i risikokartlegginger og HMS-handlingsplaner.
10FAKTOR-medarbeiderundersøkelse skal etter planen gjennomføres i februar 2027.

Vedtak: AMU tar opp igjen saken i desember og vurderer gjennomføring av medarbeiderundersøkelse og arbeidsmiljøundersøkelse fremover.

**8. Vurdering av tiltak som fremmer fysisk aktivitet blant arbeidstakerne**
Arbeidsmiljøgrupper vurderer tiltak for egen avdeling i henhold til årshjulet.
AMU vurderer tiltak for alle ansatte.

Vedtak:
-Kommunen tilbyr fortsatt ansattsvømming.
-Kommunen forsøker å få til en ordning med gratis prøvetime ved Folldal friskliv for alle nyansatte.
-Forslag til AMG: vurdere turkonkurranse, deltakelse i Fysak, stolpejakt eller lignende for å fremme hverdagsaktivitet.

**9. Status for arbeidet med ny lokal særavtale for arbeidstøy**
Personalsjef Gro Eli S. Tørhaug informerte om ny sentral særavtale for arbeidstøy og musikkinstrumenter, med protokolltekst. Det gjennomføres kartlegging av behov for arbeidstøy i alle enheter, hvor arbeidsmiljøgruppene inviteres med, før partene møtes til forhandling.

Vedtak: Tas til orientering

**10. Omstilling- og nedbemanningsprosessen i service og kultur**
Prosessen går etter planen. Overtallighet er avklart og det jobbes nå videre med oppfølging av personalmessige konsekvenser.

Vedtak: Tas til orientering

**11. Status for budsjettprosessen og ivaretakelse av arbeidsmiljøet**
*Orientering ved kommunedirektør.*
Det oppleves som krevende for deler av organisasjonen å gjennomføre tiltakene for budsjett 2026, samtidig som det er behov for å se på ytterligere innsparingstiltak for neste år og de kommende årene. Tertial 2 viser et stort merforbruk i drift, økte kostnader til energi og renter.
Godt samarbeid med alle ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten er avgjørende. Det er behov for å kommunisere tydelig og forklare hvorfor omstilling er nødvendig. HRO bidrar i hovedsak ved å stabilisere drift, få på plass forsvarlig grunnbemanning og redusere sykefraværet.

Det er ønskelig med innspill fra AMU til hvordan arbeidsmiljøet best kan ivaretas.

Vedtak:
AMU gir følgende råd til hvordan arbeidsmiljøet bør ivaretas:
Alle AMG må fungerer for å få med de ansatte.
Vise at det tas nødvendige grep i alle enheter; vise helheten.
Ta arbeidsmiljøet på alvor for å redusere sykefravær.
Det må gjøres tydelige prioriteringer av oppgaver og tjenester, slik at det ikke legges til grunn en forventning om at ansatte skal håndtere samme arbeidsmengde med reduserte ressurser.
Ledere må være synlig og tilgjengelig, gi god informasjon, involvere ansatte og sikre medvirkning.

Saken følges opp i neste møte.

Med hilsen

Gro Eli Slemmen Tørhaug
Personalsjef

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur*